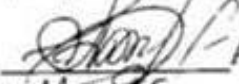


СОГЛАСОВАНО:


Заместитель председателя первичной профсоюзной организации автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

  
А.О. Скитецкая  
« 24 » 25 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»



  
И.С. Соловьева  
2017 г.

#### ИЗМЕНЕНИЯ № 4

к коллективному договору между Первичной профсоюзной организацией и администрацией автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» на 2015 – 2018 годы

Регистрационный номер  
Дата регистрации

Коллективный договор (и/или)
зарегистрирован _____ в упр.
Администрации города Сургут
Регистрационный номер <u>3561726-4</u>
« <u>07</u> » <u>июня</u> 20 <u>17</u>
(Дата регистрации)
Начальник управления _____
(Подпись) <u>Соловьева И.С.</u>

г. Сургут

2017 г.

1. Изменить раздел 4. «Оплата и нормирование труда» коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

#### **«РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»**

Системы оплаты, стимулирования и нормирования труда устанавливаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

##### **4.1. Оплата труда.**

4.1.1. Оплата и стимулирование труда работников Учреждения осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Положением об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», оказывающих социальные услуги (далее – Положение об установлении системы оплаты труда работников), согласно Приложению № 9 к коллективному договору.

4.1.2. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по отношению к условиям оплаты труда, установленным Положением об установлении системы оплаты труда работников.

4.1.3. Заработная плата работников Учреждения формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Положением об установлении системы оплаты труда работников.

4.1.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в размере 4 процента по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.5. В связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) оплата труда устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

4.1.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении системы оплаты труда работников.

4.1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

4.1.8. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для трудоспособного населения.

В случае если размер месячной заработной платы (при условии выполнения норм труда и норм рабочего времени), не достигает величины прожиточного минимума, работникам Учреждения производится доплата до величины прожиточного минимума, устанавливаемого в автономном округе для трудоспособного населения, в пределах бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда.

4.1.9. Перечисленные в настоящем коллективном договоре и Положении об установлении системы оплаты труда работников, выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на очередной финансовый год, а также в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных работ (услуг) в виде субсидии и средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Увеличение фонда (индексация) оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из возможностей бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, не ниже уровня инфляции, и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с федеральными законами Российской Федерации и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, решениями Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в соответствии с иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.10. Расчет и выплата заработной платы производятся в денежной форме, в национальной валюте Российской Федерации (рубли).

4.1.11. Работнику ежемесячно выдается расчетный листок с отражением в нем составных частей заработной платы и иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.1.12. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику Учреждения, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, либо трудовым договором.

4.1.13. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении работника, с указанием всех необходимых реквизитов, предусмотренных правилами безналичного денежного обращения.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за четырнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.1.14. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем за каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- окончательный расчет по итогам месяца – 10 числа месяца, следующего за текущим.

4.1.15. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты заработной платы.

4.1.16. Размер заработной платы за первую половину месяца рассчитывается за период с 1 по 15 числа месяца в размере, не ниже тарифной ставки работника за фактически отработанное время в первой половине месяца и за вторую половину месяца осуществляется окончательный расчет за месяц.

4.1.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.1.18. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами.

4.1.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

4.1.20. Директор Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

4.1.21. В случае принятия нормативных правовых актов, изменяющих установленный настоящим Коллективным договором порядок регулирования оплаты и нормирования труда, новые нормы и условия обязательны для Сторон и применяются к отношениям Сторон с момента вступления их в силу, если нормативными правовыми актами не предусмотрен иной порядок.

## **4.2. Нормирование труда.**

4.2.1. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Положением о системе нормирования труда в автономном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» (далее – Положение о нормировании труда), согласно Приложению № 10 к коллективному договору.

4.2.2. Замена и пересмотр норм труда производятся в целях повышения эффективности использования трудового потенциала работников, а так же в случае применения устаревших и ошибочно установленных норм».

2. Изменить раздел 5. «Социальные гарантии и компенсации» коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

## **«РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Работникам Учреждения на основании личных письменных заявлений предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака, в случаях рождения ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – до 9 календарных дней;
- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) – до 3 календарных дней;
- работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идет в школу – 1 день (1 сентября) и на «Последний звонок» в связи с окончанием школы (9, 11 классов) – 1 календарный день.

5.2. Работникам Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности могут выплачиваться следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети);
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

5.3. Работникам Учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, проработавшим в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры не менее 10 лет, устанавливается единовременная выплата:

- при достижении возраста 50, 55, 60 и 65 лет в размере одного месячного фонда оплаты труда.

5.4. При направлении в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, выплачиваются суточные в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.5. Работникам Учреждения и не работающим членам их семей один раз в два года производится компенсация стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.6. Работникам Учреждения в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора, производится компенсация стоимости проезда и провоза багажа в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.7. Работникам Учреждения, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных заведениях, один раз в учебном году производится компенсация стоимости проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.8. Для работников - членов Профкома определены следующие социальные выплаты и компенсации, производимые за счет профсоюзных взносов:

- единовременное пособие работникам, выходящим на пенсию по возрасту, при наличии стажа работы в учреждениях социального обслуживания:
- более 15 лет – 10 000 рублей;
- единовременное пособие работникам, вступающим в брак впервые – 2 000 рублей;

- материальная помощь один раз в год к Международному Дню инвалида семьям, имеющим детей-инвалидов (до 18 лет) – 1 000 рублей;
- материальная помощь на юбилейные даты при наличии стажа работы в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры, менее 10 лет:
  - 50 лет, 55 лет – 1 000 рублей;
  - приобретение новогодних подарков:
  - детям сотрудников Учреждения в возрасте до 17 лет включительно (дошкольного и школьного возраста);
  - сотрудникам Учреждения, не имеющим детей дошкольного и школьного возраста».

5.9. Работникам Учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности, устанавливается единовременная выплата в размере 3 000 рублей.

3. Изменить раздел 5. «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» (Приложение №1 к коллективному договору), изложив его в следующей редакции:

#### **«Раздел 5. Рабочее время и время отдыха»**

5.1. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания, регламентируемых перерывов устанавливается следующее:

	<b>Понедельник</b>	<b>Вторник-пятница</b>
<b>Женщины</b>		
Начало работы	9.00	9.00
Перерыв	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00
Окончание работы	18.00	17.00
<b>Мужчины</b>		
Начало работы	9.00	9.00
Перерыв	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00
Окончание работы	18.00	18.00
<b>Инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор-методист по лечебной физкультуре</b>		
Начало работы	12.00	13.00

Перерыв	15.30-16.30	17.00-18.00
Окончание работы	21.00	21.00
<b>Инструктор по лечебной физкультуре</b>		
Начало работы	8.00	8.00
Перерыв	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00
Окончание работы	17.00	16.00
<b>Водитель автомобиля Fiat-DUCATO</b>		
Начало работы:		
1 смена	6.00	6.00
2 смена	13.30	13.30
Перерыв:		
1 смена	10.00-10.30	10.00-10.30
2 смена	17.30-18.00	16.30-17.00
Окончание работы:		
1 смена	14.30	14.30
2 смена	22.00	22.00
<b>Водитель автомобиля Kia RIO</b>		
Начало работы	9.00	9.00
Перерыв	12.00-14.00	12.00-14.00
Окончание работы	19.00	19.00
<b>Водитель автомобиля Газель с гидроподъемником</b>		
Начало работы	8.00	8.00
Перерыв	13.00-14.00	13.00-14.00
Окончание работы	17.00	17.00

<b>Повар</b>		
<b>Кухонный рабочий</b>		
Начало работы	7.00	7.00
1 перерыв	12.00-12.30	12.00-12.30
2 перерыв	17.00-17.30	17.00-17.30
Окончание работы	19.00	19.00
<b>Администратор</b>		
Начало работы:		
1 смена	9.00	9.00
2 смена	21.00	21.00
Перерыв:		
1 смена:		
1 перерыв	14.00-14.30	14.00-14.30
2 перерыв	18.00-18.30	18.00-18.30
2 смена:		
1 перерыв	00.00-00.30	00.00-00.30
2 перерыв	05.30-06.00	05.30-06.00
Окончание работы:		
1 смена	21.00	21.00
2 смена	09.00	09.00
<b>Медицинская сестра</b>		
Начало работы:		
1 смена	09.00	09.00
2 смена	21.00	21.00
Перерыв:		



1 смена:		
1 перерыв	12.30-13.00	12.30-13.00
2 перерыв	16.30-17.00	16.30-17.00
2 смена:		
1 перерыв	00.00-00.30	00.00-00.30
2 перерыв	05.30-06.00	05.30-06.00
Окончание работы:		
1 смена	21.00	21.00
2 смена	09.00	09.00
<b>Регламентируемые перерывы:</b>		
Директор Заместитель директора Заведующий отделением Заместитель заведующего отделением Документовед Инженер по автоматизированным системам управления производством Специалист по социальной работе Специалист по охране труда Администратор Медицинская сестра Музыкальный руководитель Инструктор по труду Главный бухгалтер Бухгалтер Специалист по кадрам	10 – 15 минут, через каждые 45 – 60 минут работы с ПЭВМ	

Юрисконсульт	
Экономист	
Врач-специалист	
Старшая медицинская сестра	
Заведующий производством (шеф-повар)	Не менее 10 минут через 1,5 – 2,0 часа работы
Медицинская сестра (брат) по массажу	
Медицинская сестра по физиотерапии	
Инструктор по лечебной физкультуре	
Санитарка	
Повар	
Кухонный рабочий	
Дворник	

Для поваров, медицинских сестер, кухонных рабочих, администраторов продолжительность ежедневной работы, определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

График сменности является обязательным как для работника, так и для Работодателя. Работник не может без разрешения работодателя менять очередность смен, предусмотренных графиком сменности, а также меняться сменами с другими работниками. Несоблюдение указанного правила расценивается как нарушение трудовой дисциплины.

В связи с удаленностью Учреждения от города, от местонахождения учреждений здравоохранения, отсутствием транспортной схемы движения общественного транспорта до Учреждения, водителям автомобиля Fiat-DUCATO вводится режим сменной работы.

5.2. В связи с непрерывной круглосуточной работой медицинских сестер, продолжительность их работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

5.3. Для поваров, медицинских сестер, кухонных рабочих, администраторов, работающих по суммированному учету рабочего времени, перерывы для отдыха и питания устанавливаются в зависимости от распорядка дня, утвержденного приказом Учреждения для получателей социальных услуг, дважды в течение рабочей смены, продолжительностью не более 30 минут каждый.

5.4. В связи с тем, что для поваров, медицинских сестер, кухонных рабочих, администраторов не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, приказом директора Учреждения вводится суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность учетного периода составляет один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

5.5. Выходными днями для работников с пятидневной рабочей неделей являются суббота и воскресенье.

Поварам, медицинским сестрам, кухонным рабочим, администраторам выходные дни предоставляются согласно графику сменности, утвержденному в установленном порядке.

5.6. Медицинские сестры при передаче смены при неявке сменяющего работника незамедлительно должны сообщить об этом непосредственному руководителю, который должен принять соответствующие меры по замене сменщика другим работником.

5.7. Каждый работник должен отметить свой приход и уход с работы в журнале приема-сдачи ключей сотрудников Учреждения, который находится на рабочем месте администратора.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и вредные условия труда предоставляется на основании следующих нормативных документов: Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Ханты-Мансийского округа от 26.08.2003 № 331-П «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа», Приказа Департамента социального развития Югры от 03.02.2012 № 63-р «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день», Приказа Учреждения от 30.03.2015 № 36-к «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день», карты аттестации рабочих мест, карты специальной оценки труда следующим работникам:

Категория должностей	Дополнительный (в календарных днях) за ненормированный рабочий день	Дополнительный (в календарных днях) за вредные условия труда
Директор	13	-

Заместитель директора	12	-
Главный бухгалтер	12	-
Заведующий отделением	11	-
Заместитель заведующего отделением	10	-
Заведующий производством (шеф-повар)	-	7
Заведующий хозяйством	7	-
Заведующий складом	3	-
Юрисконсульт	7	-
Документовед	3	-
Специалист по кадрам	7	-
Специалист по охране труда	3	-
Специалист гражданской обороны	3	-
Инженер по автоматизированным системам управления производством	3	-
Экономист	7	-
Бухгалтер	7	-
Повар	-	7
Водитель	7	-
Инструктор по труду	3	-
Музыкальный руководитель	3	-
Инструктор по лечебной физкультуре	-	-
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	-	-
Психолог	3	-
Специалист по социальной работе (отделение социальной адаптации инвалидов)	3	-
Специалист по социальной работе	3	-

(приемно-консультативное отделение)		
Специалист по социальной работе (социально-реабилитационное отделение)	3	-
Специалист по социальной работе (организационно-методическое отделение)	3	-
Специалист по социальной работе (организационно-методическое отделение, специалист ответственный за учетно-отчетную документацию)	7	-
Специалист по реабилитации инвалидов	3	-
Медицинская сестра (брат):  - по массажу (при полной ставке)	-	14
Социальный работник	3	-
Старшая медицинская сестра	3	-
Санитарка	-	14
Врач-специалист	3	-

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях по использованию ежегодного отпуска своему непосредственному руководителю или специалисту по кадрам.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу директора Учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.13. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.14. Прием сотрудников Учреждения, представителей организаций и учреждений, граждан по вопросам, относящимся к компетенции Учреждения, проводится в кабинетах Учреждения в течение рабочего времени с указанием часов приема».

4. Изменить приложение № 3 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)» к коллективному договору, изложив его в следующей редакции:

**«Перечень профессий и должностей работников,  
имеющих право на бесплатную выдачу  
сертифицированной специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
1	Врач-специалист	Халат или костюм х/б Колпак или косынка х/б	2 комплекта в год 2 шт. на 1 год
2	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра диетическая, инструктор по лечебной физической культуре,	Халат или костюм х/б Колпак или косынка х/б Тапочки кожаные	2 комплекта в год 2 шт. на 1 год 1 пара на 2 года

	инструктор-методист по лечебной физкультуре		
3	Медицинская сестра	Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Халат или костюм х/б Колпак или косынка х/б Тапочки кожаные	Дежурный 2 комплекта в год 2 шт. на 1 год 1 пара на 2 года
4	Санитарка	Халат или костюм х/б Колпак или косынка х/б Фартук х/б Тапочки кожаные Респираторы	2 комплекта в год 2 шт. на 1 год 2 шт. на 1 год 1 пара на 2 года 12 шт. на 1 год
5	Медицинская сестра по физиотерапии	Халат или костюм х/б Колпак или косынка х/б Тапочки кожаные Очки для защиты глаз от ультрафиолетового излучения Диэлектрические перчатки Фартук непромокаемый с нагрудником Галоши резиновые Перчатки резиновые	2 комплекта в год 2 шт. на 1 год 1 пара на 2 года дежурные дежурные дежурный дежурные дежурные
6	Заведующий производством (шеф-повар), повар	Костюм х/б Фартук белый х/б Фартук из полимерных материалов Тапочки Перчатки резиновые Колпак или косынка х/б Полотенце для рук Полотенце для лица Нарукавники их полимерных материалов	1 комплект в год 2 шт. на 1 год 1 шт. на 1 год 2 пары на 2 года 12 пар на 1 год 2 шт. на 1 год Дежурное Дежурное До износа
7.	Кухонный рабочий	Халат или костюм х/б Фартук белый х/б Фартук с водоотталкивающей пропиткой с нагрудником Перчатки х/б Перчатки резиновые Куртка на утепленной прокладке Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комплект в год 2 шт. на 1 год 2 шт. на 1 год 4 пары на 1 год 12 пар на 1 год Дежурная До износа 6 пар в год
8.	Дворник	Костюм х/б Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый с капюшоном Фартук из полимерных материалов	1 комплект в год 1 комплект на 2 года 1 пара в 3 года 6 пар на 1 год дежурный 1 шт. на 1 год
9.	Заведующий складом	Халат х/б Рукавицы комбинированные	2 шт. на 1 год 2 пары на 1 год
10.	Заведующий	Халат х/б	2 шт. на 1 год

	хозяйством	Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием	2 пары на 1 год 6 пар в год
11.	Водитель автомобиля	Перчатки х/б	6 пар на 1 год
12.	Медицинский брат (сестра) по массажу	Костюм х/б Тапочки кожаные Колпак х/б	2 комплекта в год 1 пара на 2 года 2 шт. на 1 год

Основание: Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.06.2009г. №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 сентября 2010 года №777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

5. Изменить приложение № 4 «Перечень вредных и опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся периодические медицинские осмотры в Учреждении» к коллективному договору, изложив его в следующей редакции:

**«Перечень вредных и опасных производственных факторов,  
при наличии которых проводятся периодические  
медицинские осмотры в Учреждении»**

№ п/п	Должность Ф.И.О. № карты СОУТ	Наименование вредных производственных факторов и работ по СОУТ	Номер приложения и пункта приказа 302 н	Период ичность осмотра
1	Медицинская сестра по физиотерапии (СМО) № 68 от 24.03.2017г.	1.Физические нагрузки. 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1 п.4.1 пр.2 п.20	1 раз в год 1 раз в год
2	Дворник (АХЧ) № 61 от 28.06.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей,	пр.2 п.20	1 раз в год



		оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях. 2.Физические нагрузки.	пр.1 п.4.1	1 раз в год
3	Повар (АХЧ) № 4 от 28.06.2013г.	1.Работы на складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации. 2.Повышенная температура воздуха в производственных помещениях. 3.Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статистическая нагрузка, рабочая зона, наклоны корпуса, перемещение в пространстве). 4.Световая среда (искусственное и естественное освещение).	пр.2 п.14  пр.1 п.3.9 пр.1 п.4.1  пр.1 п.3.12	1 раз в год  1 раз в 2 года 1 раз в год  1 раз в год
4	Санитарка (СМО) № 31 от 20.08.2014г. № 36 от 20.08.2014г.	1.Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статистическая нагрузка, рабочая зона, наклоны корпуса, перемещение в пространстве). 2. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1 п.4.1  пр.2 п.20	1 раз в год  1 раз в год
5	Кухонный рабочий (АХЧ) №12 от 20.08.2014г.	1.Работы на пищеблоках. 2.Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения статистическая нагрузка, наклоны корпуса, перемещение в пространстве). 2. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.2 п.15 пр.1 п.4.1  пр.2 п.20	1 раз в год 1 раз в год  1 раз в год
6	Заведующий складом (АХЧ) №66 от 24.03.2017г.	1.Работы на складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации. 2. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка,	пр.2 п.14  пр.2 п.20	1 раз в год  1 раз в год

		организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.		
7	Медицинская сестра диетическая (СМО) № 54 от 29.01.2016г.	1. Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте. 2. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.2 п.15  пр.2 п.20	1 раз в год  1 раз в год
8	Специалист по кадрам (ОПО, УК, Д) № 2 от 20.08.2014г.	1. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени). 2. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1 п.3.2.2.4  пр.2 п.20	1 раз в 2 года  1 раз в год
9	Документовед (ОПО, УК, Д) № 49 от 29.01.2016г.	1. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
10	Бухгалтер № 6 от 20.08.2014г. № 7 от 20.08.2014г. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (заключение эксперта по идентификации ОВПФ на рабочем месте 41-3Э от 03.12.2015г. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (заключение	1. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50 %). 2. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1.п.3.2.2.4  пр.2 п.20	1 раз в 2 года  1 раз в год

	эксперта по идентификации ОВПФ на рабочем месте 40-3Э от 03.12.2015г.			
11	Водитель автомобиля (АХЧ) KIA RIO гос.№ О 203 УТ 86 № 2 от 28.06.2013г.	1.Управление наземными транспортными средствами. 2.Локальная вибрация. 3.Общая вибрация.	пр.2. п.27 пр.1. п.3.4.1 пр.1. п.3.4.2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года
12	Водитель автомобиля (АХЧ) FIAT DUKATO гос.№ С 098 УО86 №62 от 28.06.2016г.	1.Управление наземными транспортными средствами.	пр.2 п.27	1 раз в 2 года
13	Водитель автомобиля (АХЧ) FIAT DUKATO гос. № В 430 УТ86 №1 от 28.06.2013г.	1.Управление наземными транспортными средствами. 2.Производственный шум. 3.Локальная вибрация. 4.Общая вибрация.	пр.2 п.27 пр.1 п.3.5 пр.1 п.3.4.1 пр.1. п.3.4.2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года
14	Водитель автомобиля (АХЧ) ГАЗ-38405 гос.№ М 914 СУ86 №46 от 29.01.2016г.	1.Управление наземными транспортными средствами.	пр.2 п.27	1 раз в 2 года
15	Социальный работник (ПКО) № 65 от 24.03.2017г.	1. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.2.п.20	1 раз в год
16	Директор (АХЧ) № 37 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.2. п.20	1 раз в год
17	Заместитель директора (АХЧ) №38 от 29.01.2016г. №39 от 29.01.2016г. №19 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.2.п.20	1 раз в год
18	Заведующий хозяйством (АХЧ) № 3 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц	пр.2.п.20	1 раз в год

		их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.		
19	Заведующий производством (шеф-повар) (АХЧ) № 9 от 20.08.2014г.	1.Повышенная температура воздуха в производственных помещениях. 2.Физические перегрузки. 3.Работы на пищеблоке. 4.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1 п.3.9 пр.1 п.4.1 пр.2 п.15 пр.2 п.20	1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
20	Экономист (АХЧ) № 8 от 20.08.2014г. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Заключение эксперта по идентификации ОВПФ на рабочем месте 42-3Э от 03.12.2015г.	1.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени). 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1.п.3. 2.2.4  пр.2.п.20	1 раз в 2 года  1 раз в год
21	Главный бухгалтер (АХЧ) № 5 от 20.08.2014г.	1.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени). 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организаций.	пр.1.п.3. 2.2.4.  пр.2.п.20	1 раз в 2 года  1 раз в год
22	Специалист по социальной работе (ОМО) №15 от 20.08.2014г. №14 от 20.08.2014г. №16 от 20.08.2014г.	1.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50 % рабочего времени). 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.	пр.1.п.3. 2.2.4  пр.2 п.20	1 раз в 2 года  1 раз в год
23	Специалист по социальной работе	1.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от	пр.1 п.3.2.2.4	1 раз в 2 года

	<p>(ПКО) №18 от 20.08.2014г.</p>	<p>ПВЭМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени). 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.</p>	<p>пр.2 п.20</p>	<p>1 раз в год</p>
24	<p>Специалист по реабилитации инвалидов (ОСАИ) №64 от 02.12.2016г.</p>	<p>1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.</p>	<p>пр.2 п.20</p>	<p>1 раз в год</p>
25	<p>Медицинская сестра (СМО) № 28 от 20.08.2014г.</p>	<p>1.Работы медицинского персонала в лечебно-профилактических учреждениях. 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях.</p>	<p>пр.2 п.17 пр.2 п.20</p>	<p>1 раз в год 1 раз в год</p>
26	<p>Психолог (СРО) №25 от 20.08.2014г.</p>	<p>1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.</p>	<p>пр.2 п.20</p>	<p>1 раз в год</p>
27	<p>Психолог (ОСАИ) №57 от 28.06.2016г.</p>	<p>1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.</p>	<p>пр.2.п.20</p>	<p>1 раз в год</p>
28	<p>Заведующий отделением (ОСАИ) №32 от 20.08.2014г.</p>	<p>1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 2.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ.</p>	<p>пр.2 п.20 пр.1 п.3.2.2.4</p>	<p>1 раз в год 1 раз в 2 года</p>
29	<p>Заведующий отделением (ОМО) №13 от 20.08.2014г.</p>	<p>1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц,</p>	<p>пр.2 п.20</p>	<p>1 раз в год</p>

		их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 2. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ.	пр.1 п.3.2.2.4	1 раз в 2 года
30	Заведующий отделением (ПКО) №17 от 20.08.2014г.№26 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 2.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ.	пр.2 п.20  пр.1 п.3.2.2.4	1 раз в год  1 раз в 2 года
31	Заведующий отделением (СМО) №53 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
32	Заведующий отделением (СРО) №22 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 2.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ.	пр.2 п.20  пр.1 п.3.2.2.4	1 раз в год  1 раз в 2 года
33	Медицинский брат по массажу (СМО) №34 от 20.08.2014г.	1.Работы медицинского персонала в лечебно-профилактических учреждениях. 2.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 3.Физические перегрузки.	пр.2 п.17 пр.2 п.20  пр.1 п.4.1	1 раз в год 1 раз в год  1 раз в год
34	Музыкальный руководитель (СРО) №24 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
35	Инструктор по труду (СРО) №50 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год

36	Старшая медицинская сестра (СМО) №27 от 20.08.2014г.	1.Работы медицинского персонала в лечебно-профилактических учреждениях. 2.Световая среда (искусственное и естественное освещение). 3.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.17  пр.1 п.3.12 пр.2.п.20	1 раз в год  1 раз в год 1 раз в год
37	Инструктор-методист по лечебной физической культуре (СМО) №55 от 29 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр. п.20	1 раз в год
38	Инструктор по лечебной физической культуре (СМО) №56 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
39	Администратор (АХЧ) №4 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
40	Специалист по охране труда (АХЧ) №44 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2.п.20	1 раз в год
41	Врач-специалист (СМО) №52 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
42	Инженер по автоматизированным системам управления производством (АХЧ) №43 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
43	Медицинская сестра по массажу (СМО) №29 от 20.08.2014г.	1.Работы медицинского персонала в лечебно-профилактических учреждениях. 2.Работы в дошкольных образовательных	пр.2 п.17  пр.2 п.20	1 раз в год  1 раз в

		организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 3.Физические перегрузки.	пр.1 п.4.1	год  1 раз в год
44	Заместитель заведующего отделением (СМО) №58 от 28.06.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2. п.20	1 раз в год
45	Юрисконсульт (ПКО) №60 от 28.06.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2. п.20	1 раз в год
46	Специалист по социальной работе (СРО) №59 от 28.06.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2. п.20	1 раз в год
47	Заведующий отделением (ОП,УК,Д) Заключение эксперта по идентификации ОВПФ №47-ЗЭ от 03.12.2015г.	1.Работы в дошкольных образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2.п.20	1 раз в год
48	Специалист гражданской обороны (АХЧ) Заключение эксперта по идентификации ОВПФ на рабочем месте № 45-ЗЭ от 03.12.2015г.	1.Работы в дошкольных образовательных для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2. п.20	1 раз в год
49	Специалист по социальной работе (ОСАИ) №35 от 20.08.2014г.	1.Работы в дошкольных образовательных для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях. 2.Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ.	пр.2 п.20  прил.1 п.3.2.2.4	1 раз в год  1 раз в 2 года
50	Врач-невролог (СМО) №67 от 24.03.2017г.	1.Работы в дошкольных образовательных для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
51	Юрисконсульт	1.Работы в дошкольных образовательных	пр.2 п.20	1 раз в



	(ОПО,ук,д) Заключение эксперта по идентификации ОВПФ на рабочем месте №48-ЗЭ от 03.12.2015г.	для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.		год
52	Специалист по социальной работе (СРО) №51 от 29.01.2016г.	1.Работы в дошкольных образовательных для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных организациях.	пр.2 п.20	1 раз в год
53	Водитель автомобиля Луидор-2250 гос.№ У 698 АЕ 186 год выпуска 2013 (АХЧ)	1.Управление наземными транспортными средствами.	Прил.2 п.27	1 раз в 2 года

Составлено на основании приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и карт специальной оценки условий труда».

6. Изменить приложение № 5 «Перечень должностей и профессий, которым проводится проверка знаний по охране труда» к коллективному договору, изложив его в следующей редакции:

**«Перечень профессий и должностей, которым проводится проверка знаний по охране труда»**

№ п/п	Должность	Количество должностей	Срок проверки
1	Директор	1	1 раз в 3 года
2	Заместитель директора	3	1 раз в 3 года
3	Главный бухгалтер	1	1 раз в 3 года
4	Бухгалтер	4	1 раз в 3 года
5	Экономист	2	1 раз в 3 года
6	Заведующий складом	1	1 раз в 3 года
7	Заведующий хозяйством	1	1 раз в 3 года
8	Инженер по автоматизированным система управления производством	1	1 раз в 3 года
9	Специалист по охране труда	1	1 раз в 3 года
10	Специалист гражданской обороны	1	1 раз в 3 года
11	Администратор	5	1 раз в год
12	Дворник	1	1 раз в год
13	Водитель автомобиля	5	1 раз в год
14	Заведующий производством (шеф-повар)	1	1 раз в 3 года
15	Повар	3	1 раз в год
16	Кухонный рабочий	3	1 раз в год

17	Заведующий отделением	6	1 раз в 3 года
18	Юрисконсульт	2	1 раз в 3 года
19	Специалист по кадрам	1	1 раз в 3 года
20	Документовед	1	1 раз в 3 года
21	Специалист по социальной работе	7	1 раз в 3 года
22	Психолог	2	1 раз в 3 года
23	Инструктор по труду	1	1 раз в 3 года
24	Музыкальный руководитель	1	1 раз в 3 года
25	Социальный работник	1	1 раз в год
26	Специалист по реабилитации инвалидов	1	1 раз в 3 года
27	Заместитель заведующего отделением	1	1 раз в 3 года
28	Врач -физиотерапевт	1	1 раз в 3 года
29	Врач-терапевт	2	1 раз в 3 года
30	Врач-невролог	1	1 раз в 3 года
31	Врач функциональной диагностики	1	1 раз в 3 года
32	Старшая медицинская сестра	1	1 раз в 3 года
33	Медицинская сестра	5	1 раз в год
34	Медицинская сестра по физиотерапии	3	1 раз в год
35	Медицинская сестра по массажу	3	1 раз в год
36	Медицинская сестра диетическая	1	1 раз в год
37	Инструктор по лечебной физической культуре	1	1 раз в год
38	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	1	1 раз в год
39	Санитарка	2	1 раз в год

Основание: Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

7. Изменить приложение № 7 «Перечень должностей и профессий, обеспечивающихся смывающими или обезвреживающими средствами в автономном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»» к коллективному договору, изложив его в следующей редакции:

**«Перечень должностей и профессий,  
обеспечивающихся смывающими или обезвреживающими  
средствами в автономном учреждении  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»»**

№ п/п	Должность работника, получающего смывающие или обезвреживающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	санитарка	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	кухонный рабочий	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	водитель	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

4	повар	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» прил.№ 1 п. II пп. 7».

8. Изменить Приложение № 8 «Перечень профессий с вредными условиями труда» коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

**«Перечень профессий с вредными условиями труда в автономном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»»**

№ п/п	Профессия	Класс вредности	Виды компенсаций	Основание (№ карты СОУТ)
1	Санитарка	3.1 (тяжесть труда)	1.Повышенная оплата труда (4 %) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (14 дней)	№ 36 от 20.08.2014г. №31 от 20.08.2014г.
2	Кухонный рабочий	3.1 (тяжесть труда)	Повышенная оплата труда (4%)	№ 12 от 20.08.2014г.
3	Повар	3.2 (микроклимат, световая среда, тяжесть труда)	1.Повышенная оплата труда (4 %) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (7 дней)	№ 4 от 28.06.2013г.
4	Дворник	3.1 (напряженность труда)	Повышенная оплата труда (4 %)	№ 61 от 28.06.2016г.
5	Заведующий производством (шеф-повар)	3.1 (микроклимат, тяжесть труда)	1.Повышенная оплата (4%) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (7 дней)	№ 9 от 20.08.2014г.
6	Медицинская сестра по массажу (при полной занятости)	3.1 (тяжесть труда)	1.Повышенная оплата труда (4%) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (14 дней)	№ 29от 20.08.2014г. № 34 от 20.08.2014г.
7	Инструктор по лечебной физической культуре	3.1 (тяжесть трудового процесса)	Повышенная оплата труда (4%)	№ 56 от 29.01.2016г.
8	Медицинская сестра по физиотерапии	3.1 (тяжесть трудового процесса)	Повышенная оплата труда (4%)	№ 68 от 24.03.2017г.

9	Водитель автомобиля	3.1. (напряженность труда)	Повышенная оплата труда (4%)	№ 2 от 28.06.2013г. ( автомобиль Kio Rio гос. № 0 203 УТ 86, 2011 г. в.)
		3.1 (напряженность труда)	Повышенная оплата труда (4 %)	№ 1 от 28.06.2013г ( автомобиль Fiat Dukato гос.№ В 430 УТ 86, 2011 г.в.)

Основание: Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ».

**9.** Изменить Приложение № 9 «Положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», оказывающих социальные услуги» коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

**«Положение**

об установлении системы оплаты труда работников

автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Социально-оздоровительный центр «Сыновья», оказывающих социальные услуги

**Раздел I. Общие положения**

1.1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», оказывающих социальные услуги (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» (с изменениями), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп ««Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» (с изменениями), приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10 октября 2014 года № 14-нп «Об утверждении порядка расходования организациями социального обслуживания Ханты Мансийского автономного округа – Югры, средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг», Порядка образования и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности автономным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», с целью

регулирования порядка и условий оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» (далее по тексту – Учреждение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат.

1.2. Заработная плата формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

При наличии в штатном расписании Учреждения наименования двойных должностей работников, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

1.3. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее также – автономный округ) для трудоспособного населения.

1.4. Директор Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Учреждение руководствуется настоящим Положением при разработке и утверждении соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения.

## **Раздел II. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1. – 2.1.6. настоящего Положения.

2.1.1. Должностные оклады работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
1.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
2.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор	7 247
2.2	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»,  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 455
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9 059
3.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	9 904

3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 400
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 896
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 390

2.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационны й уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:</b>			
1.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
1.1.		социальный работник	7 247
2.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
2.1.	1 квалификационны й уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	9 904
2.2.	2 квалификационны й уровень	специалист по реабилитации инвалидов	10 026

3.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
3.1.	1 квалификационны й уровень	заведующий отделением	12 497

2.1.3. Должностные оклады медицинских работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационны й уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>			
1.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
1.1	1 квалификационны й уровень	санитарка	5 919
2.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
2.1	1 квалификационны й уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7 247
2.2	2 квалификационны й уровень	медицинская сестра диетическая	7 972
2.3.	3 квалификационны й уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	8 335
2.4.	5 квалификационны й уровень	старшая медицинская сестра	9 663
3.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		
3.1.	2 квалификационны й уровень	врач-специалист	10 267



2.1.4. Должностные оклады педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
1	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель	9 904

2.1.5. Должностные оклады рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>			
1.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кухонный рабочий, повар	5 255
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			

2.1.	1 квалификационны й уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	5 798
2.2.	2 квалификационны й уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 764
2.3.	3 квалификационны й уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7730
2.4.	4 квалификационны й уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационного уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля	8 335

2.1.6. Должностные оклады руководителей и специалистов, занимающих должности и профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
<b>Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам</b>		

1.	специалист по охране труда <sup>1</sup> , специалист гражданской обороны <sup>2</sup>	9 904
2.	заместитель заведующего отделения	11 873

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя Учреждения.

2.3. Работникам, предусмотренным в 1 – 3 квалификационных уровнях профессиональной квалификационной группы, «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

### **Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за работу в ночное время;

выплата за сверхурочную работу;

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 03 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат Учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты, указанные в приложении 1 к настоящему Положению, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований (субсидии на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения.

3.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

3.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.8. Основанием для компенсационных выплат работникам Учреждения, предусмотренных данным разделом, а также определения их размера является приказ руководителя Учреждения.

3.9. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.10. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

## **Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
- премиальные выплаты по итогам работы за календарный год;
- выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника Учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- адекватность (соразмерность) – вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех подразделений Учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада (приложение 3 к настоящему Положению).

Выплата за интенсивность устанавливается на срок не более года. При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;

выполнение работником Учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.

Ежемесячно, не позднее 25 числа текущего месяца, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений предоставляют для рассмотрения на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат оценку результатов деятельности работников курируемых подразделений Учреждения (таблица 1 к настоящему Положению).

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за качество;
- коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утверждёнными коллективным договором Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников Учреждения, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Максимальный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателя оценки эффективности деятельности работника.

Основными критериями для выплаты за качество выполняемой работы являются показатели, установленные в приложении 3 к настоящему Положению.

Ежемесячно не позднее 25 числа текущего месяца заместители директора, главный бухгалтер предоставляют для рассмотрения на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат оценку результатов деятельности работников курируемых подразделений Учреждения (таблица 1 к настоящему Положению).

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников Учреждения для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.02.2013 № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (2013 - 2018 годы)».

Перечень должностей работников Учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее Депсоцразвития Югры).

Порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

Выплата КЭД производится отдельным категориям работников Учреждения ежемесячно, при условии выполнения критериев оценки результатов деятельности конкретным работником Учреждения.

При невыполнении критериев оценки результатов деятельности конкретным работником Учреждения, КЭД не устанавливается и не выплачивается.

Ежемесячно, до 27 числа текущего месяца, на основании представленных заместителями директора, руководителями структурными подразделениями оценок результатов деятельности работников вверенных подразделений (таблица 2 к настоящему Положению), директор Учреждения индивидуально, по каждому работнику Учреждения, принимает решение об установлении и выплате работнику КЭД. Окончательный размер КЭД по каждому работнику Учреждения определяется путем суммирования абсолютных размеров по каждому критерию.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам Учреждения в размере, установленном в приложении 3 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 приложения 3 к настоящему Положению.

4.6. Выплата за счет средств, полученных от приносящих доход деятельности, устанавливается работникам Учреждения, принимающим участие в оказании платных социальных услуг, в том числе дополнительных, а также работникам Учреждения, способствующим развитию деятельности по предоставлению платных социальных услуг и повышению материальной заинтересованности в расширении Перечня и объема оказываемых платных социальных услуг их получателям.

Размер выплаты работникам Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности определяется в соответствии с Порядком образования и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности (ПДД), утвержденным приказом руководителя Учреждения.

Руководители структурными подразделениями, ежеквартально, не позднее 25 числа последнего месяца квартала, представляют Комиссии на рассмотрение ведомости о результатах деятельности работников вверенных подразделений, оказывающих платные социальные услуги, и принимающих участие в организации деятельности по предоставлению платных социальных услуг, с указанием вида, количества оказываемых услуг, по каждому работнику Учреждения.

Перечень должностей работников Учреждения, оказывающих платные социальные услуги и коэффициент выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, утверждается приказом директора Учреждения.

Выплаты работникам Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров, установленных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату и стимулирование труда.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам Учреждения за фактически отработанное время, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал - в декабре текущего года.

Выплата по итогам работы за квартал осуществляется работникам Учреждения, в процентном отношении к месячному окладу (должностному окладу), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При надлежащем и соответствующем исполнении работы размер выплаты по итогам работы за квартал, в процентном отношении, может носить суммирующий характер и составлять не более 100 процентов должностного оклада работника по основной занимаемой должности.

Расчет выплаты по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время, с учетом нахождения в служебной командировке, на курсах повышения квалификации без отрыва от производства.

При начислении выплаты по итогам работы за квартал не включаются периоды нахождения работников Учреждения в ежегодных отпусках, учебных отпусках, отпусках по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности, донорские дни.

Директор Учреждения утверждает локально нормативным актом показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал, которые не должны дублировать критерии оценки, используемые при установлении выплаты за интенсивность работы, и выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 3 к настоящему Положению)

Основными критериями для выплаты по итогам работы за квартал являются показатели, установленные в приложении 3 к настоящему Положению.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде, работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия, а также работникам, принятым на работу по совместительству, и работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев).

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты, по итогам работы за квартал:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
3.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов



4.8. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года, в размере не более двух фондов оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности (приложение 3 к настоящему Положению).

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени. В отработанное время включается, в том числе, период нахождения в служебной командировке. При расчете нормы времени учитывается полный календарный год.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премиальной выплате по итогам работы за календарный год дисциплинарного взыскания, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты, по итогам работы за календарный год:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Некачественное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

4.9. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также определения их размера является приказ директора Учреждения.

4.10. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в Учреждении, утверждаются согласно перечню, установленному приложением 3 к настоящему Положению.

4.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные данным разделом, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания), средств, полученных от приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания или планового объёма предоставляемых услуг.

## **Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Размеры должностных окладов директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
1.1.	I группа	24 500
1.2.	II группа	22 908
1.3.	III группа	21 419
1.4.	IV группа	20 027
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	17 002
2.2.	II группа	15 897
2.3.	III группа	14 864

2.4.		IV группа	13 898
3.		главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.		I группа	17 394
3.2.		II группа	16 306
3.3.		III группа	15 219
3.4.		IV группа	14 132

5.2. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директора Учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.4. Директору Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за качество;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

5.5. Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

5.6. Максимальный размер выплаты за качество директора Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 25 процентов.

Выплата за качество директору Учреждения начисляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

5.7. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливается приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктами 4.5. и 4.8. настоящего Положения.

5.8. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) директора Учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

5.9. С целью заинтересованности в результатах деятельности Учреждения, качественного выполнения возложенных на него функций и задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда приказом директора Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент директора Учреждения по следующим основаниям:

№ п/п	Условия установления персонального коэффициента руководителю государственного учреждения	Размер персонального коэффициента (%)
1.	Наличие статуса ресурсного и (или) опорного учреждения	20
2.	Учреждение стало победителем, призером Всероссийского конкурса, учредителем которого является федеральный орган исполнительной власти	10

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой и устанавливается сроком на один год.

При наличии нескольких оснований для установления персонального коэффициента директору Учреждения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований, размеры не суммируются.

Персональный коэффициент устанавливается в процентах от должностного оклада и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональный коэффициент устанавливается по представлению начальника Управления социального обслуживания населения Депсоцразвития Югры на один год с первого числа месяца, следующего за месяцем, когда учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

5.10. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору Учреждения оформляются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера оформляются трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

5.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с коллективным договором Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

5.12. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1:5.

5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1:4.

## **Раздел VI. Порядок и условия установления иных выплат**

6.1. К иным выплатам относятся:

- выплата водителям за классность;
- выплата за ученую степень;
- выплата за почетное звание;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Перечень иных выплат, применяемых в Учреждении, утверждается коллективным договором иным локально нормативным актом Учреждения, согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.

6.3. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3 процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок не более 2 лет со дня приема на работу, и не учитывается для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных фондов оплаты труда, один раз по основному месту работы, в течение месяца после поступления на работу.

6.5. Работникам Учреждения, один раз в календарном году, выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Размер единовременной выплаты составляет один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска, в установленном порядке, на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату к отпуску в размере, пропорционально

отработанному времени на дату начала отпуска. При расчете нормы времени учитывается полный календарный год.

Единовременная выплата к отпуску не производится:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.6. Учреждение, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, может осуществлять единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава Учреждения, не более 3 раз в календарном году.

Единовременное премирование выплачивается работникам по основной занимаемой должности, состоящим в штате Учреждения на дату издания приказа о премировании (не выплачивается работникам, принятым на работу по совместительству, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Выплата премии производится на основании приказа Депсоцразвития Югры не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

6.7. Выплата водителям за классность, выплата за ученую степень, выплата за почетное звание начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1. настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания), средств, полученных от приносящих доход деятельности.

Приложение 1  
к Положению об установлении  
системы оплаты и работников Учреждения,  
оказывающих социальные услуги

Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам

АУ «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
-------	----------------------	----------------	---

1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4 процента  размер устанавливается в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда	заключением специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент;	коэффициент в размере 1.7  в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;	не более 50 процентов  в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

		округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты предусмотренные строками 3.1 - 3.4 не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	не более 50 процентов в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	не более 50 процентов в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	не более 50 процентов в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором



3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	не более 50 процентов должностного оклада по основной занимаемой должности  в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации	в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации	при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.6.	выплата за работу в ночное время	20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время)	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	выплата за сверхурочную работу	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	работа за пределами рабочего времени
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
3.9.	выплата за разделение рабочего дня на части	до 10 процентов к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

Приложение 2  
к Положению об установлении  
системы оплаты и работников Учреждения,  
оказывающих социальные услуги

Показатели качества и эффективности деятельности работников

АУ «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

1. Соблюдение трудовой дисциплины.
2. Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения.
3. Участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах).
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.
5. Качественная организация, проведения, участие в социально-значимых мероприятиях.
6. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.
7. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан.
8. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).
9. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.
10. Высокое качество выполняемой работы.
11. Персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности.
12. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения.
13. Организация и осуществление наставнической деятельности.
14. Наличие зарегистрированных благодарностей.
15. Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение журналов учета, личных дел, табелей работников Учреждения, ведение РППСУ и т.п.).
16. Отсутствие замечаний по проведенным проверкам надзорных органов, внутренней системы контроля.

Приложение 3  
к Положению об установлении  
системы оплаты и работников Учреждения,  
оказывающих социальные услуги

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работников  
АУ «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокая интенсивность работы;</li> <li>– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);</li> <li>– систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;</li> <li>– выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором;</li> <li>– проявление инициативы и внедрение предложенных мероприятий по улучшению, оформлению, благоустройству помещений и территории Учреждения;</li> <li>– обеспечение своевременного исполнения текущей финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.</li> </ul> <p>Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада</p>	ежемесячно

2.	выплата за качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается в соответствии с показателями качества оценки и эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей (Приложение 2 к настоящему Положению), Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 5 процентов должностного оклада	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	выплата коэффициента эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в соответствии с критериями утвержденными приказом Депсоцразвития Югры	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2013 № 37-п
3.	выплата за выслугу лет	10 процентов – при стаже работы два года; 20 процентов – при стаже работы три года; 30	включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и	ежемесячно

		<p>процентов – при стаже работы пять лет;</p> <p>35 процентов – при стаже работы десять лет;</p> <p>40 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет.</p>	<p>органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.</p>	
4.	премиальные выплаты по итогам работы за период:			
4.1.	выплата за квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	<p>показатели размера выплаты участие в течение установленного периода в выполнении важных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– по лицензированию;</li> <li>– стандартизации услуг;</li> <li>– сертификации и проведение сертификационных аудитов;</li> <li>– разработка локальных актов, нормативно-правовых документов;</li> <li>– надлежащее исполнение государственных программ, договоров, контрактов;</li> <li>– привлечение спонсорских средств;</li> <li>– увеличение дохода от оказания платных услуг;</li> <li>– своевременное выполнение государственного задания,</li> </ul>	1 раз в квартал

			соответствие фактических показателей деятельности плановым (квартально); – качественная подготовка и своевременная сдача квартальной отчетности.  с учетом пункта 4.7. настоящего Положения.	
4.2.	выплата за календарный год	не более 2-х фондов оплаты труда	– участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;  – качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания; – качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.  (пункта 4.8. настоящего Положения)	1 раз в календарный год

Приложение 4  
к Положению об установлении  
системы оплаты и работников Учреждения,  
оказывающих социальные услуги

Порядок и условия установления иных выплат работникам  
АУ «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5

1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс – в размере 10 процентов имеющим 1 класс – в размере 25 процентов	при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25 процентов; за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10 процентов	при наличии документа, подтверждающего наличия ученой степени	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря	ежемесячно

			<p>1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»</p>	
4.	ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам	в размере 3 процентов должностного оклада	молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу	ежемесячно
5.	единовременная выплата молодым специалистам	2 фонда оплаты труда по занимаемой должности	при соответствии требованию к определению – молодой специалист	единовременно
6.	единовременная выплата при предоставлении и ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
7.	единовременное премирование к праздничным дням,	размер устанавливается приказом Депсоцразвития	праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням,



	профессиональ ным праздникам	Югры		профессиональн ым праздникам
--	------------------------------------	------	--	---------------------------------

Приложение 5  
к Положению об установлении  
системы оплаты и работников Учреждения,  
оказывающих социальные услуги

Перечень рабочих профессий выполняющих важные (особо важные) и ответственные  
(особо ответственные) работы

АУ «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

1. Водитель автомобиля.

Таблица 1  
к Положению об установлении  
системы оплаты и стимулирования труда  
работников Учреждения

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
АУ «Социально-  
оздоровительный центр  
«Сыновья»

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
г.

Оценка результатов деятельности работников структурного подразделения  
автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»  
для премирования за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
месяц

№ п/п	Ф.И.О. работника структурного подразделения, занимаемая должность Показатель для премирования	Размер премирования			
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.					
1.2.					
....					
2.	Выплата за качество выполняемых работ				
2.1.					
2.2.					
....					

Составил: Заместитель директора, заведующий структурным подразделением:

«  »            20   г.

дата

Ф.И.О.

подпись

Ознакомлены члены комиссии:

Председатель

Члены комиссии

Таблица 2  
к Положению об установлении  
системы оплаты и стимулирования труда  
работников Учреждения

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
АУ «Социально-  
оздоровительный центр  
«Сыновья»

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

г.

Оценка результатов деятельности работников структурного подразделения  
по должности « \_\_\_\_\_ »  
автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»  
для установления КЭД за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

	Ф.И.О. работника структурного подразделения, занимаемая должность					
	Критерии оценки для установления КЭД Предельный размер от общей суммы доплаты, %					
1						
2						
3						
4						
	Итого размер доплаты, 100%					

Составил: Заместитель директора, заведующий структурным подразделением:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

дата

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О».

\_\_\_\_\_  
подпись

**10.** Считать Приложение «Перечень должностей и профессий, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте» к коллективному договору №11.

**11.** Дополнить коллективный договор Приложением № 12 «Перечень профессий и должностей, которым проводится обучение по оказанию первой доврачебной помощи», изложив его в следующей редакции:

**«Перечень профессий и должностей, которым проводится обучение по оказанию первой доврачебной помощи**

№ п/п	Должность	Количество человек	Срок обучения
1	Директор	1	1 раз в год
2	Заместитель директора	3	1 раз в год
3	Главный бухгалтер	1	1 раз в год
4	Бухгалтер	4	1 раз в год
5	Экономист	2	1 раз в год
6	Заведующий складом	1	1 раз в год
7	Заведующий хозяйством	1	1 раз в год
8	Инженер по автоматизированным системам управления производством	1	1 раз в год
9	Специалист по охране труда	1	1 раз в год
10	Специалист гражданской обороны	1	1 раз в год
11	Администратор	5	1 раз в год
12	Дворник	1	1 раз в год
13	Водитель автомобиля	5	1 раз в год
14	Заведующий производством (шеф-повар)	1	1 раз в год
15	Повар	3	1 раз в год
16	Кухонный рабочий	3	1 раз в год
17	Заведующий отделением	6	1 раз в год
18	Юрисконсульт	2	1 раз в год
19	Специалист по кадрам	1	1 раз в год
20	Документовед	1	1 раз в год
21	Специалист по социальной работе	7	1 раз в год
22	Психолог	2	1 раз в год
23	Инструктор по труду	1	1 раз в год
24	Музыкальный руководитель	1	1 раз в год
25	Социальный работник	1	1 раз в год
26	Специалист по реабилитации инвалидов	1	1 раз в год
27	Заместитель заведующего отделением	1	1 раз в год
28	Врач-физиотерапевт	1	1 раз в год
29	Врач-терапевт	1	1 раз в год
30	Врач-невролог	1	1 раз в год
31	Врач функциональной диагностики	1	1 раз в год
32	Старшая медицинская сестра	1	1 раз в год
33	Медицинская сестра по физиотерапии	3	1 раз в год
34	Медицинская сестра по массажу	3	1 раз в год
35	Медицинская сестра диетическая	1	1 раз в год
36	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	1	1 раз в год
37	Санитарка	2	1 раз в год
38	Инструктор по лечебной физической культуре	1	1 раз в год

Основание: Межгосударственный Стандарт. Система стандартов безопасности труда «Организация обучения безопасности труда» ГОСТ 12.0.004-2015».

**12.** Дополнить коллективный договор Приложением № 13 «Перечень должностей и профессий, на прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», изложив его в следующей редакции:

**«Перечень должностей и профессий,  
на прохождение обязательного психиатрического**

**освидетельствования работников автономного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»**

<b>№ п/п</b>	<b>Должность работника, нахождение обязательного психиатрического освидетельствования</b>	<b>Сроки прохождения психиатрического освидетельствования</b>
1	заведующий производством (шеф-повар)	не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации
2	заведующий складом	не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации
3	повар	не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации
4	водитель	не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации

Основание: статья 213 «Медицинские осмотры некоторых категорий работников» Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ)».

Пронумеровано, прошнуровано:

79 *Пятнадцать* *лист* / листов  
Директор АУ *Соловьева* / Центрально-оздоровительный  
Центр *Соловьева*

И.С. Соловьева  
20 *17* г.

